

Gedragscode voor bedrijfsintegriteit



Inhoud

Boodschap van de CEO	2
----------------------	---

Inleiding	4
-----------	---

- Verwachtingen
- Onze rol
- Hoe kan ik een bezorgdheid melden (Speak Up)
- Geen vergelding
- Onafhankelijke afdeling Ethics & Compliance

Ethiek en integriteit op het werk	8
--	---

- Gezondheid en veiligheid op het werk
- Inclusie, diversiteit en non-discriminatie
- Een omgeving zonder intimidatie
- Belangenconflicten
- Gebruik van activa van de Groep
- Gegevensbescherming
- Een open dialoog met werknemers
- Communicatie met het publiek / Gebruik van sociale media

Ethisch en integer ondernemen	22
--------------------------------------	----

- Preventie en bestrijding van omkoping en corruptie
- Geschenken en uitnodigingen
- Eerlijke concurrentie
- Financiële administratie en boekhouding
- Handel met voorkennis
- Internationale handel
- Supply Chain

Ethiek en integriteit in de maatschappij als een verantwoordelijke burger	28
--	----

- Mensenrechten
- Duurzaamheid
- Politieke bijdragen
- Liefdadigheidsactiviteiten en bedrijfsfilantropie

Handhaving	32
-------------------	----

Boodschap van de CEO



1

Beste medewerkers,

Ik beschouw integriteit als een prioriteit waarover niet onderhandeld kan worden: het is de ENIGE manier om zaken te doen en ik verwacht dit van iedereen bij Solvay.

Dit is waarom onze eerste kernovertuiging **Doelbewuste verantwoordelijkheid** is: onze niet aflatende toewijding om te werken met grondige aandacht voor ethiek, veiligheid en duurzaamheid. Deze schraagt immers ons doel: mensen, ideeën en elementen verbinden om vooruitgang opnieuw uit te vinden. We kunnen alleen een positieve invloed op de samenleving hebben als we in de eerste plaats en altijd -- altijd -- onszelf de hoogste ethische normen opleggen en werken binnen stevige vangrails die zich niet beperken tot loutere naleving.

De Solvay-Gedragscode voor bedrijfsintegriteit is gebaseerd op een sterke traditie van waarden die historisch geworteld zijn in onze Groepscultuur. Net zoals we technologische vooruitgang opnieuw uitvinden door middel van onze wetenschap, moeten we onze morele richtlijnen periodiek opnieuw bekijken en beoordelen naarmate samenlevingen zich verder ontwikkelen. Deze nieuwste Gedragscode introduceert verdere opheldering op gebieden die wij als samenleving en als individuele personen tegenwoordig anders of beter begrijpen dan in het verleden. Dergelijke gebieden omvatten mensenrechten, inclusie en diversiteit, en het uitroeien van intimidatie -- onderwerpen die mij persoonlijk allemaal na aan het hart liggen en waar ook in samenlevingen over de hele wereld kritisch naar wordt gekeken. Met name deze gebieden belichamen onze tweede kernovertuiging: **Eenheid, geen eenvormigheid**. We waarderen en respecteren elk menselijk leven en hebben onze grootste invloed als individuele personen wanneer we samenwerken en onze onbewuste vooroordelen overwinnen die de potentiële bijdrage van collega's kunnen blokkeren.

Hoewel van ieder van ons wordt verwacht dat we de toepasselijke wet- en regelgeving in acht nemen, moet elke medewerker van de Groep ook verder gaan bij het in acht nemen van deze Gedragscode, die de hoeksteen is van ons programma voor ethiek en bedrijfsintegriteit. We zijn allemaal persoonlijk verantwoordelijk voor de bescherming van de activiteiten en de reputatie van Solvay. We doen dit in de geest van onze derde kernovertuiging, Passie voor prestaties, die ons streven erkent om verder te gaan dan de basisverwachtingen en oude problemen aan te pakken met origineel denken. Passie voor prestaties betekent niet om ten koste van alles resultaten te bereiken: onze eerste prestatieplicht is werken volgens onze ethische Gedragscode.

Door onberispelijke integriteit en ethiek leven we niet alleen in overeenstemming met onze kernovertuigingen, maar dragen we ook collectief bij aan de toekomst van onze Groep. Deze Gedragscode bevestigt fundamentele principes en biedt meer expliciete richtlijnen omtrent wat wel en wat niet te doen. De Gedragscode bevat voorschriften die we in acht moeten nemen wanneer we voor moeilijke keuzes staan. Maar uiteindelijk kan de Gedragscode niet elke situatie behandelen waarmee u te maken krijgt. U zult uw eigen oordeel moeten gebruiken.

Als u verduidelijking wenst of als u van mening bent dat er zich bij Solvay nalevingsproblemen voordoen, moet u dit melden via het meest geschikte kanaal – praat met een manager, HR, een collega van Ethics & Compliance, of neem contact op met de anonieme Ethische Hulplijn van Solvay.

Samen zullen we de lat inzake ethisch gedrag hoger leggen en het grootst mogelijke vertrouwen in de Solvay-groep versterken.

Hou het veilig!
Ilham Kadri
Chief Executive Officer

Inleiding



Verwachtingen

De Solvay-Gedragscode voor bedrijfsintegriteit is de basis voor hoe wij als Groep werken. Ze is van toepassing op elke werknemer van Solvay overal waar Solvay actief is of zaken doet, en op alle derden die handelen namens Solvay.

Het is de verantwoordelijkheid van ieder van ons om onze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en de gerelateerde beleidslijnen en procedures te lezen, begrijpen en volgen. Om de Gedragscode na te leven, moeten we elke toegewezen opleiding op het gebied van Ethics & Compliance onmiddellijk volgen en voltooien, advies vragen wanneer zaken niet duidelijk zijn en alles wat mogelijk in strijd is met de Gedragscode of de gerelateerde beleidslijnen en procedures onverwijld melden.

Het is niet mogelijk om in de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit elke individuele situatie te behandelen. Daarom moeten we ons goed beoordelingsvermogen en ons gezond verstand gebruiken om ervoor te zorgen dat we ten allen tijde handelen naar de geest van de Gedragscode.

Er wordt van ons verwacht dat wij volledig meewerken aan alle onderzoeken en controles. Alle verstrekte informatie moet waarheidsgetrouw, duidelijk en volledig zijn.





Onze rol

Wij zijn verantwoordelijk om onze teams te overtuigen van het belang van ethisch gedrag in overeenstemming met onze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en om ervoor te zorgen dat onze teams alle noodzakelijke opleidingen over de Gedragscode en alle gerelateerde beleidslijnen en procedures krijgen.

Er wordt van ons verwacht dat we binnen onze teams een omgeving creëren waarin elk teamlid zich vrij voelt om te goeder trouw zijn bezorgdheid te uiten over mogelijke schendingen van de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en de gerelateerde beleidslijnen en procedures. Als een daadwerkelijke schending wordt geconstateerd, moet elk teamlid ook weten dat het zijn plicht is

om die schending onverwijld te melden. Dergelijke situaties moeten worden gemeld aan uw leidinggevende, de afdeling Ethics & Compliance, de juridische dienst of de personeelsdienst en moeten onmiddellijk worden aangepakt. In geen geval zullen wij of een lid van ons team sancties treffen of vergeldingsmaatregelen nemen tegen iemand die te goeder trouw zijn recht uitoefent om een bezorgdheid te melden.

Als u een leidinggevende bent bij Solvay, wordt van u **verwacht** dat u een rolmodel voor onze cultuur bent. Uw woorden en daden moeten onze kernwaarden reflecteren en een omgeving creëren waarin de Solvay-cultuur tot bloei kan komen.

Hoe kan ik een bezorgdheid melden (Speak Up)

De eerste en meest aangewezen persoon aan wie werknemers een bezorgdheid kunnen melden, is hun individuele manager of leidinggevende. Het behoort tot de taken van een manager/leidinggevende om naar werknemers te luisteren, hun vragen en zorgen te begrijpen en op basis daarvan de juiste actie te ondernemen.

Werknemers kunnen hulp zoeken bij



een andere manager of leidinggevende;



een medewerker van de personeelsdienst;



een medewerker van de juridische dienst;



de regionale Compliance Officer;



een medewerker van de Interne-Auditafdeling; of



hun werknemersvertegenwoordiger.

In geval van ernstige overtredingen kunnen werknemers rechtstreeks met de Chief Compliance Officer of het hoofd van de juridische dienst van de Groep (Group General Counsel) spreken. Als alternatief kunnen werknemers contact opnemen met de Ethische Hulplijn, die door een particuliere derde wordt beheerd in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Werknemers kunnen er zeker van zijn dat de vertrouwelijkheid in de mate van het mogelijke wordt gewaarborgd, ongeacht de wijze waarop een bezorgdheid wordt gemeld – hetzij anoniem waar dit wettelijk is toegestaan, hetzij in eigen naam, persoonlijk of via de Ethische Hulplijn van Solvay. Wel kan beperkte informatie worden bekendgemaakt indien dat nodig is om het onderzoek te ondersteunen of indien dat wettelijk verplicht is. Alle meldingen worden onderzocht en alle onderzoeken worden onafhankelijk uitgevoerd op een wijze die de waarden van Solvay weerspiegelt, de rechten van alle betrokken partijen respecteert en in overeenstemming is met de toepasselijke wetgeving.



Geen vergelding

De naleving van de waarden van de Groep door werknemers impliceert de naleving van deze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit. De Groep moedigt elke werknemer aan om op te komen voor het juiste als er iets mis is.

In geen geval worden vergeldingsmaatregelen genomen tegen een werknemer die een probleem heeft gemeld. Evenmin worden maatregelen genomen tegen een werknemer die te goeder trouw een bezorgdheid meldt die achteraf onjuist blijkt te zijn. Valse of beledigende beschuldigingen daarentegen worden niet getolereerd en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen.

Onafhankelijke afdeling Ethics & Compliance

Solvay heeft een onafhankelijke afdeling die de toepassing van de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en het bijbehorende programma voor Ethics & Compliance beheert en controleert. Deze afdeling Ethics & Compliance bestaat uit regionale compliance officers – die interne juristen zijn – onder leiding van de Chief Compliance Officer. De afdeling is verantwoordelijk voor het onderzoeken, alleen of met de hulp van andere afdelingen, van alle meldingen die bij haar zijn binnengekomen. De Chief Compliance Officer rapporteert aan de General Counsel. Daarnaast rapporteert hij jaarlijks aan het Uitvoerend Comité en het Auditcomité van de Raad van Bestuur alle gevallen van niet-naleving van de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit van Solvay en de gerelateerde beleidslijnen en procedures, met inbegrip van meldingen van een bezorgdheid (“Speak Up”).



Ethiek en integriteit op het werk



Gezondheid en veiligheid op het werk

Hoge veiligheidsnormen en de voortdurende verbetering daarvan maken integraal deel uit van de werkeethiek en het engagement van Solvay. De Groep zorgt ervoor dat de werkomstandigheden in haar vestigingen veilig en gezond zijn voor zowel haar werknemers als aannemers en erkent de noodzaak van een goede balans tussen werk en privéleven. Van elke werknemer wordt verwacht dat hij een bijdrage levert aan de veiligheid van de werkplek door alert te zijn, op de hoogte te zijn van de regels, beleidslijnen en procedures en door elke onveilige situatie te melden.



Inclusie, diversiteit en non-discriminatie

Een inclusieve werkplek bevordert openheid en respect en verwelkomt het individuele perspectief. Solvay waardeert en respecteert de diversiteit, de zichtbare en onzichtbare verschillen, gedachten, overtuigingen, ervaringen en achtergronden van al haar werknemers alsmede hun unieke vermogen om bij te dragen tot een groeiende, duurzame en succesvolle onderneming. Wij hechten veel belang aan een werkomgeving die gelijke kansen, diversiteit en inclusie op elk hiërarchisch niveau bevordert.

Alle werknemers moeten elkaar respecteren en de doelstellingen van de Groep gezamenlijk en in samenwerking realiseren, zonder onderscheid te maken

V: Ik heb gehoord dat een collega in mijn team een hoger salaris krijgt dan ik en ik maak mij zorgen dat mijn sekse een rol speelt bij het verschil in verloning. Betaalt Solvay mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde?

A: Solvay verbindt zich ertoe om alle werknemers gelijk te behandelen, ongeacht ras, etnische afkomst, godsdienst, nationale afkomst, huidskleur, geslacht, geslachtsidentiteit, seksuele geaardheid, lichamelijke beperking, leeftijd, politieke overtuiging, gezinssituatie of op een andere grond. Het beleid van Solvay inzake eerlijke verloning maakt deel uit van deze verbintenis. Individuele salarissen, ook voor vergelijkbare functiecategorieën, kunnen variëren op basis van de ervaring en de algemene prestaties van de betrokken persoon. Onze managers in personeelszaken beoordelen de functieclassificaties en functieniveaus regelmatig met leden van het management om rechtvaardigheid te waarborgen bij het op verdienen gebaseerde verloningsproces in de Groep.

op basis van ras, etniciteit, religie, nationale afkomst, huidskleur, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, politieke overtuiging, gezinssituatie of gelijk welke andere basis. Discriminatie, d.w.z. de oneerlijke behandeling van werknemers op basis van vooroordelen, wordt niet getolereerd.



V: Ik heb speciale behoeften en mijn baas wijst mij bepaalde activiteiten toe die mijn lichamelijke en motorische toestand voor het verrichten van deze activiteit te buiten gaan. Wat moet ik aan deze situatie doen?

A: Praat met uw manager en bespreek een redelijke aanpassing voor uw lichamelijke beperkingen. Als het probleem niet wordt opgelost, dient u de richtlijnen in de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit te volgen en dit te melden om te zorgen dat het beleid inzake non-discriminatie van Solvay in acht wordt genomen.

V: De manager van de GBU waarin ik werk geeft voortdurend blijk van een vijandige houding tegenover vrouwen op onze afdeling. Bij het toewijzen van taken geeft hij de zeer complexe activiteiten aan de mannen op de afdeling en bewaart hij de meer routinematige, eenvoudige taken voor de vrouwen. Ik heb hem horen zeggen: 'Vrouwen zijn niet in staat om complexe opdrachten uit te voeren'. Wat moet ik in deze situatie doen?

A: Het management moet in kennis worden gesteld van opmerkingen waaruit een vooroordeel blijkt dat op sekse gebaseerd is. Als uw manager de persoon is die de opmerkingen maakt, gaat u naar uw vertegenwoordiger in personeelszaken of gebruikt u de Solvay-hulplijn om uw klacht direct aan de regionale Compliance Officer te melden. Verklaringen of opmerkingen waaruit voorkeur voor een bepaald geslacht op het werk blijkt, zijn bij Solvay niet toegestaan. Werkopdrachten moeten eerlijk worden gegeven en zonder rekening te houden met denkbeelden over beperkingen van een persoon op basis van zijn of haar beschermde status.

V: Ik ben vaak het doelwit geweest van kwetsende opmerkingen in verband met mijn seksuele geaardheid en voel mij beschaamd. Wat moet ik in deze situatie doen?

A: Solvay duldt dit soort gedrag niet en streeft ernaar een werkplek zonder intimidatie te handhaven voor al zijn werknemers, ongeacht etnische afkomst, leeftijd, functie, geslacht, geslachtsidentiteit, verschijning, godsdienst, land van oorsprong, seksuele geaardheid, huwelijks staat, personen ten laste, lichamelijke beperking, maatschappelijke klasse of politieke overtuiging. Elk gedrag dat in strijd is met dit beleid moet worden gemeld. U kunt spreken met uw manager, uw vertegenwoordiger in personeelszaken of uw regionale Compliance Officer.

Een omgeving zonder intimidatie

Wij streven naar een veilige en stimulerende werkplek zonder intimidatie. Onder intimidatie wordt verstaan elk gedrag met als doel of gevolg de waardigheid van een persoon te schenden of een intimiderende, vijandige, ontterende, vernederende, pesterige of aanstootgevende werkomgeving te creëren, alsmede elk gedrag dat daartoe leidt. Intimidatie kan moreel of seksueel van aard zijn.

Morele intimidatie kan worden gedefinieerd als elke herhaalde krenking – in het bijzonder gedrag, woorden, handelingen, gebaren, teksten of beelden – die de persoonlijkheid, waardigheid of fysieke of psychische integriteit van een persoon zou kunnen aantasten, zijn werk in gevaar

kan brengen of de werkomgeving negatief kan beïnvloeden.

Seksuele intimidatie kan worden gedefinieerd als elke ongewenste seksuele toenadering, elk ongewenst verzoek om seksuele gunsten of ander ongewenst gedrag van seksuele aard waardoor een persoon zich beledigd, vernederd en/of geïntimideerd voelt, waarbij een redelijk persoon die reactie in de gegeven omstandigheden zou verwachten.

Elke vorm van intimidatie op de werkplek, of het nu gaat om morele, seksuele, fysieke, verbale dan wel niet-verbale intimidatie, is ten strengste verboden.

Intimidatie kan de volgende vormen aannemen:



Verbale

intimidatie, zoals intimiderende, vernederende, ongepaste, agressieve of aanstootgevende opmerkingen of grappen, beledigingen of bedreigingen.



Fysieke

intimidatie, zoals fysieke aanvallen met inbegrip van slaan, schoppen, stoten, duwen, iemand hinderen in zijn bewegingen of hem verhinderen te bewegen, dreigend gedrag of ongewenst contact of seksuele toenadering, variërend van ongevraagd aanraken, strelen, knuffelen of kussen tot aanranding of verkrachting.



Niet-verbale

vormen van intimidatie zoals beledigende, intimiderende of ongepaste gebaren, exhibitionisme en wellustige blikken. Het omvat ook het ongewenst tonen van suggestief materiaal en suggestieve voorwerpen, screensavers of posters, evenals suggestieve e-mails, notities of sms-berichten of dreigende beelden.



V: Ik zou een collega willen vragen om met mij uit te gaan, maar ik ben bang dat dit zal worden opgevat als intimidatie als de persoon in kwestie niet in mij geïnteresseerd is. Is het toegestaan om een andere werknemer te vragen om uit te gaan zonder de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit te schenden?

A: Solvay verbiedt zijn werknemers niet om met elkaar uit te gaan, tenzij een van de werknemers toezicht houdt op de andere werknemer of leiding geeft aan de andere werknemer. Als u aan een collega vraagt om uit te gaan, zorg dan dat u dit op respectvolle wijze doet. Als de betrokken persoon weigert, accepteer het antwoord dan als definitief en zet de gedachte uit uw hoofd. Intimidatie vindt plaats wanneer er herhaalde verzoeken om persoonlijke relaties worden gedaan aan een persoon die al duidelijk heeft gemaakt geen interesse te hebben.

V: Mijn baas vroeg mij kort geleden om na het werk uit te gaan. Ik verwacht binnenkort promotie te krijgen en ben bang dat als ik weiger uit te gaan, ik de promotie niet zal krijgen. Wat moet ik doen?

A: Solvay keurt persoonlijke relaties tussen managers en leden van hun teams af, om verschillende redenen. U hebt het belangrijkste probleem dat Solvay met dergelijke betrekkingen heeft onder woorden gebracht. Een werknemer mag nooit het gevoel hebben dat hij of zij moet ingaan op een verzoek om een persoonlijke relatie aan te gaan met zijn of haar manager om binnen de Groep vooruitgang te boeken. Alle managers krijgen deze training en mogen u niet in een dergelijke positie brengen. U dient de uitnodiging af te wijzen en u dient uw vertegenwoordiger personeelszaken in kennis te stellen van de kwestie en melding te maken van uw probleem. Uw manager zal aan ons beleid worden herinnerd, inclusief ons beleid voor bescherming van klokkenluiders.



V: Is lichamelijk contact nodig voor het kenmerken van seksuele intimidatie?

A: Seksuele intimidatie kan vele vormen aannemen en vereist geen lichamelijk contact. Het gedrag kan expliciet of subtiel zijn, waaronder verbale en niet-verbale vormen van intimidatie, evenals lichamelijk contact. Het kan mondeling zijn of worden geuit in schriftelijke mededelingen via diverse soorten media, waaronder e-mails, chat, opmerkingen op sociale media, of video's. Gebaren, schertsartikelen, of zelfs cadeautjes zoals snoep en bloemen kunnen seksuele intimidatie uitmaken als zij bij de ontvanger leiden tot angstgevoelens of ongemak. Voor verdere vragen kunt u terecht bij uw vertegenwoordiger personeelszaken.

V: Bij teamvergaderingen zit mijn baas vaak met haar rug naar mij toe en trekt gezichten wanneer ik spreek. Komt dit neer op morele intimidatie?

A: Morele intimidatie kan worden gedefinieerd als elk herhaald onrechtmatig gedrag, met name houding, woorden, handelingen, gebaren, teksten of beelden, dat de persoonlijkheid, waardigheid of lichamelijke of psychische integriteit van een persoon kan aantasten, zijn of haar baan in gevaar kan brengen of de werkomgeving negatief kan beïnvloeden. Een manager mag zich nooit schuldig maken aan gedrag dat redelijkerwijze kan worden geïnterpreteerd als morele intimidatie. Het beschreven gedrag lijkt van deze aard te zijn. Er zal echter een volledig onderzoek van het voorval of de voorvallen nodig zijn om de situatie in zijn volledigheid te begrijpen. Gebruik de richtlijnen in de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit om de kwestie te melden bij uw vertegenwoordiger personeelszaken.

V: Tijdens een vergadering schreeuwde mijn baas tegen mij in aanwezigheid van iedereen op de afdeling. Dit is nog nooit eerder gebeurd en ik was er erg overstuur van. Is dit intimidatie?

A: Solvay streeft ernaar in de werkomgeving te zorgen voor een professioneel niveau van waardigheid en integriteit. Hoewel iedereen wel eens een slechte dag kan hebben op het werk, vormt dat geen excuus voor gedrag dat moedwillig krenkend, beschamend, psychologisch storend of vernederend is. Vertel uw manager hoe u zich voelde. Feedback wordt geacht constructief te zijn en niet op een respectloze manier te worden gegeven.

Belangenconflicten

Principe

Werknemers moeten in alle zakelijke transacties eerlijk, objectief en onpartijdig oordelen, waarbij ze de belangen van Solvay moeten laten voorgaan op persoonlijke belangen als het gaat om zaken die verband houden met de activiteiten van de Groep. Een belangenconflict doet zich voor wanneer onze eigen persoonlijke belangen van invloed zijn op onze plicht om in het belang van Solvay te handelen. We moeten elke situatie vermijden die tot een feitelijk of mogelijk belangenconflict leidt. Daarnaast zijn we verplicht om elk feitelijk of mogelijk belangenconflict onmiddellijk aan onze manager, de personeelsdienst of de afdeling Ethics & Compliance te melden. Ook moeten we ons terugtrekken uit elk besluitvormingsproces dat een belangenconflict creëert of zo zou kunnen worden opgevat.

Externe posities

Solvay respecteert onze persoonlijke en privéaangelegenheden en -activiteiten, maar we mogen nooit activiteiten ondernemen die concurreren met Solvay, zelfs niet buiten de werkuren. We moeten ook voorzichtig zijn als ons een functie als bestuurder, trustee of functionaris voor een ander bedrijf of andere organisatie wordt aangeboden en mogen hier niet op ingaan zonder de voorafgaande goedkeuring van onze directe manager. Voor posities in organisaties zonder winstoogmerk en in liefdadigheids- of sportorganisaties is geen voorafgaande goedkeuring vereist.

Externe relaties

Namens Solvay zaken doen met een familielid, of dat familielid nu een bestaande of potentiële klant, concurrent dan wel leverancier is, kan leiden tot een belangenconflict dat onmiddellijk moet worden gemeld. Ook moeten we ervoor zorgen dat onze vriendschappen met personen buiten de Groep geen invloed hebben op ons vermogen om in het belang van Solvay te handelen.

Romantische of familiale relaties

Romantische of familiale relaties tussen collega's kunnen ook leiden tot feitelijke of mogelijke belangenconflicten. Om deze problemen te vermijden, moeten we voorkomen dat we terecht komen in een situatie waarin we moeten rapporteren aan een familielid of aan iemand met wie we een romantische relatie hebben (gehad). Doet deze situatie zich toch voor, dan moet dit aan de personeelsdienst worden gemeld. De Groep zal dan haar best doen om maatregelen te nemen teneinde elke reële of vermeende situatie van belangenverstrengeling te elimineren.



V: Mijn schoonbroer is eigenaar van een bedrijf dat een offerte doet voor een bouwproject van Solvay. Ik ben degene die verantwoordelijk is voor het selecteren van de leverancier en ik wil het bedrijf van mijn schoonbroer kiezen omdat ik denk dat zijn bedrijf de opdracht het best zal uitvoeren. Is er sprake van een belangenconflict als ik het beste belang van Solvay in gedachten heb bij het maken van de selectie?

A: Hoewel u de beste bedoelingen kunt hebben om de belangen van Solvay te behartigen, is er in de situatie die u beschrijft sprake van een schijn van een belangenconflict. Door uw relatie met de potentiële leverancier kan het lijken dat u niet objectief kunt zijn bij de selectieprocedure. Trek u terug uit de selectieprocedure en maak uw relatie bekend aan uw manager of aan een medewerker van Compliance of de Personeelsdienst

V: Er is mij de gelegenheid geboden om lid te worden van de raad van bestuur voor een start-up-bedrijf. Het bedrijf is niet actief in de chemische sector en is geen concurrent van Solvay. Mag ik lid worden van de raad van bestuur van een ander bedrijf?

A: Solvay verbiedt zijn werknemers niet om lid te worden van de raad van bestuur in niet-concurrerende sectoren, op voorwaarde dat de tijd die nodig is om deze functie te vervullen geen belemmering vormt voor het vermogen van de werknemer om de taken van zijn of haar functie bij Solvay op competente wijze te vervullen. U dient deze aanstelling met uw manager te bespreken om te waarborgen dat het bedrijf inderdaad niet-concurrerend is en dat uw verplichtingen tegenover Solvay niet negatief zullen worden beïnvloed door uw bezigheden als lid van de raad van bestuur.

V: Ik maak deel uit van het technische team van Solvay en ik heb gemerkt dat een collega op de afdeling zijn taken consistent te laat voltooit en zonder goede reden urenlang niet op de werkplek aanwezig is. Ik hoor hem stevast telefonisch producten kopen en verkopen die niets met zijn rol bij Solvay te maken hebben. Hij brengt het hele team in gevaar omdat wij erop vertrouwen dat hij zijn taken voltooit. Wat moet ik doen?

A: U dient uw waarnemingen met betrekking tot de werkgewoonten van de werknemer en de invloed daarvan op de inspanningen van het team bij uw manager ter sprake te brengen. Het is mogelijk dat hij of zij weet van een bepaalde tijdelijke persoonlijke situatie waarvoor de afwezigheid van de werknemer nodig is, en waarvoor de redenen niet aan de rest van het team zijn bekendgemaakt. Met andere woorden, het is mogelijk dat de afwezigheid op voorhand is goedgekeurd. Uw manager dient erover te worden ingelicht dat de herhaalde afwezigheden een negatieve invloed hebben op de prestaties van het team. De telefoongesprekken die u beschrijft lijken een direct belangenconflict te vormen, aangezien dit werk plaatsvindt in Solvay-tijd en met Solvay-apparatuur, maar geen verband houdt met Solvay-producten of -activiteiten. U dient de kwestie te melden aan de hand van de richtlijnen voor meldingen zoals voorzien in de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit.

Gebruik van activa van de Groep

Het succes van Solvay hangt af van het behoud en de integriteit van haar activa. Deze activa kunnen worden gedefinieerd als alle materiële en immateriële zaken die eigendom zijn van Solvay. Dit omvat materiële activa (zoals installaties, uitrusting, benodigdheden, voorraden en IT-middelen), immateriële activa (zoals bedrijfseigen informatie en intellectuele eigendom) en resources (zoals de arbeidstijd van werknemers). De activa van Solvay mogen alleen worden gebruikt voor legitieme zakelijke doeleinden en voor het nastreven van de belangen van de Groep. Volgens de relevante beleidslijnen van de Groep mogen bepaalde activa van Solvay occasioneel voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt indien dat gebruik niet overdreven of ongepast is en het gebruik van dezelfde activa voor Solvay-activiteiten niet onredelijk beperkt.

IT-middelen

Solvay stelt passende IT-middelen ter beschikking, met inbegrip van computerhardware en mobiele apparaten, zodat we efficiënt, veilig en conform de regels kunnen werken. We mogen de IT-middelen van Solvay gebruiken voor persoonlijke doeleinden op voorwaarde dat het gaat om legaal en occasioneel gebruik dat geschikt is voor de werkplek, niet voor persoonlijk gewin is en ons niet hindert in de uitvoering van onze verantwoordelijkheden op het werk. Solvay verbiedt het gebruik van haar IT-middelen om seksueel expliciet, pornografisch, aanstootgevend of onwettig materiaal of activiteiten (zoals terrorisme)

door te sturen, te bekijken of te openen, zelfs als een derde dat materiaal ongevraagd naar de werknemer heeft gestuurd. In bepaalde omstandigheden kan Solvay, in overeenstemming met de toepasselijke privacywetgeving, het gebruik van IT-middelen monitoren en aan toezichthouders of wetshandavingsinstanties bekendmaken.



V: Mag ik het internet gebruiken op mijn werkcomputer en mobiele apparaat van het werk?

A: Incidenteel gebruik van de bedrijfsmiddelen van Solvay (bijvoorbeeld het gebruik van de computer en het mobiele apparaat die u van Solvay hebt gekregen) voor persoonlijke doeleinden is toegestaan als dit niet overdreven of ongepast is en het gebruik van deze middelen voor Solvay-activiteiten niet onredelijk beperkt.

Vertrouwelijke informatie

We moeten vertrouwelijke informatie van Solvay beschermen, of het nu gaat om bedrijfsgevoelige informatie dan wel intellectuele eigendom, aangezien dergelijke informatie van vitaal belang is voor het succes van de Groep. Vertrouwelijke informatie is alle niet-openbare informatie die, indien openbaar gemaakt, nuttig kan zijn voor onze concurrenten of schadelijk kan zijn voor Solvay of voor onze werknemers, klanten of zakenpartners. Voorbeelden van vertrouwelijke informatie zijn, zonder zich daartoe te beperken, verkoop- en marketinggegevens, strategische en bedrijfsplannen, financiële informatie, kennis en wetenschappelijke of technische informatie.

We moeten voorzorgsmaatregelen nemen om te voorkomen dat vertrouwelijke informatie van Solvay wordt bekendgemaakt aan concurrenten en andere onbevoegde derden. Ook moeten we de vertrouwelijke informatie van derden (bijvoorbeeld klanten en leveranciers) die in ons bezit komt als gevolg van onze functies bij Solvay, beschermen. We mogen geen vertrouwelijke informatie bekendmaken, tenzij dat toegestaan of wettelijk verplicht is.

Wanneer ons dienstverband bij Solvay eindigt, blijven we gebonden aan onze geheimhoudingsplicht.



V: Een voormalige werknemer heeft contact met mij opgenomen om inzage te krijgen in marketinginformatie die zij had samengesteld toen ze bij Solvay werkte. Ik zou deze informatie liever niet aan haar doorgeven omdat ze geen werknemer meer is. Wat moet ik doen?

A: U dient haar te vertellen dat vertrouwelijke informatie van Solvay niet kan worden doorgegeven aan personen die geen werknemer van Solvay zijn, zelfs als de betrokken persoon vroeger een Solvay-werknemer was en de informatie heeft samengesteld. Het werkproduct dat is samengesteld tijdens het dienstverband van de persoon bij Solvay behoort toe aan Solvay, zowel tijdens als na het dienstverband. U mag deze informatie in geen enkel geval doorgeven.

Gegevensbescherming

Solvay respecteert de privacy van haar klanten, leveranciers, werknemers en alle andere personen met wie Solvay zaken doet. Solvay houdt zich aan alle toepasselijke nationale wetten inzake de bescherming van persoonsgegevens, met inbegrip van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ("AVG" of "GDPR") van de Europese Unie en alle wet- en regelgeving in de rechtsgebieden waarin Solvay actief is.

Een open dialoog met werknemers

Solvay hecht veel belang aan constructieve en op vertrouwen gebaseerde relaties tussen haar werknemers en hun vertegenwoordigers. Deze contacten zijn vooral belangrijk omdat de werknemers de belangrijkste spelers zijn in Solvay's verantwoordelijke bedrijfsvoering. Solvay moedigt de dialoog tussen werknemers, hun vertegenwoordigers en het management aan om werknemers te helpen bij het identificeren van bestaande of mogelijke situaties die tot een schending van de Solvay-Gedragscode voor bedrijfsintegriteit kunnen leiden en bij het vinden van oplossingen om dergelijke situaties te voorkomen.

Communicatie met het publiek / Gebruik van sociale media

Solvay respecteert het privéleven en de sociale relaties van haar werknemers, maar eist wel dat elke publieke verwijzing naar de Groep of haar werknemers, persoonlijk of via sociale media, in overeenstemming is met de bepalingen van deze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en het beleid van de Groep, met inbegrip van haar beleid inzake sociale media.



Ethisch en integer ondernemen

4

Preventie en bestrijding van omkoping en corruptie

Solvay verbindt zich ertoe haar activiteiten op een ethische, eerlijke en oprechte manier uit te voeren. Bij Solvay concurreren we op onze markten op basis van de kwaliteit en waarde van onze producten en diensten, waarbij we ons niet inlaten met corruptie om een oneerlijk concurrentievoordeel te verkrijgen. Solvay verbiedt elke vorm van corruptie, met inbegrip van omkoping. Omkoping is het aanbieden, geven, vragen of aannemen van een voorwerp van waarde (of enig ander voordeel) om het oordeel of gedrag



V: Om een benodigde vergunning te krijgen voor een uitbreiding van een fabriek heeft een overheidsfunctionaris gevraagd om zijn vliegtuigticket en alle overige reiskosten te betalen om onze vestiging te bezoeken. Moeten we dit doen?

A: Betalen voor de kosten van reis en verblijf van een overheidsfunctionaris zodat hij/zij de taken van zijn/haar functie op een afgelegen locatie kan uitvoeren, kan onder beperkte omstandigheden toelaatbaar zijn. Voor een dergelijke betaling is echter toestemming nodig van het management van de overheidsfunctionaris en ze moet schriftelijk worden goedgekeurd op papier met het briefhoofd van de betreffende instantie. Veel overheidsfunctionarissen mogen geen geschenken of uitnodigingen ontvangen boven een wettelijk bedrag. In geval van twijfel dient u te overleggen met uw regionale Compliance Officer. Als het echter gaat om een normale zakelijke uitgave die essentieel is voor het bedrijf om te kunnen werken, zal deze uitgave gewoonlijk toelaatbaar zijn. Als u regelmatig contact hebt met overheidsfunctionarissen in verband met uw functie bij Solvay, dient u zich vertrouwd te maken met de voorschriften inzake geschenken en uitnodigingen en/of faciliterende betalingen. U dient dergelijke ontspanning ook te melden in het Gifts and Entertainment Tracking System ('GETS'), dat uw manager om voorafgaande goedkeuring vraagt voor dergelijke betalingen.

van een persoon in een machtspositie op ongepaste wijze te beïnvloeden. Wij geven of ontvangen geen steekpenningen om een bestelling binnen te halen of een klant te behouden. Faciliterende betalingen, dat wil zeggen kleine betalingen aan laaggeplaatste ambtenaren om hen aan te moedigen hun werk te doen, zijn eveneens verboden. Werknemers van Solvay mogen nooit een derde, zoals een agent of consultant, inschakelen om steekpenningen te betalen of faciliterende betalingen te doen.

V: We hebben goedkeuring van de overheid nodig voor het uitvoeren van een project in een land waar Solvay momenteel geen voorzieningen heeft, en de overheid heeft voorgesteld dat we een bepaalde consultancyfirma gebruiken om ons bij dit proces te helpen. Toen ik de firma om een offerte vroeg voor het consultancy werk was ik verbaasd over hoe hoog het bedrag was vergeleken met andere consultancy firma's in het land. Ik ben geneigd om de firma in te huren, ondanks de hoge prijs, omdat ik denk dat ze betere connecties heeft met de overheid dan andere consultants. Is er een reden om mij zorgen te maken?

A: Als u wordt gevraagd om de voorkeursconsultant van de overheid te gebruiken in een land waarin de Groep geen voorzieningen heeft, kan het gaan om een volkomen onschuldig verzoek of om een dekmantel voor een verborgen betaling van smeergeld. Alvorens contact op te nemen met de aanbevolen consultant, gaat u na wat de firma precies voor Solvay zal doen en vergelijkt u de diensten met die van de andere potentiële firma's. Het kan zijn dat de firma minder of geen bijkomende diensten zal leveren dan andere firma's, en dat het prijsverschil bedoeld is om aan de verwijzende overheidsfunctionaris te worden betaald als smeergeld. Dit soort betaling zou een overtreding zijn van de anticorruptiewetgeving in verschillende delen van de wereld waar Solvay zaken doet. Overleg met uw regionale Compliance Officer als u meer duidelijkheid wenst.

Geschenken en uitnodigingen

De algemene regel is dat geschenken en uitnodigingen alleen mogen worden aangeboden of aangenomen als dat dient om het imago van Solvay te verbeteren, producten van Solvay beter te presenteren of goede zakenrelaties op te bouwen. Hoewel we onze werknemers willen aanmoedigen om zakenrelaties op te bouwen met onze zakenpartners, mogen we een onafhankelijk oordeel niet beïnvloeden noch die schijn wekken.

Het geven van relatiegeschenken en uitnodigingen aan zakenpartners of ambtenaren moet altijd in overeenstemming zijn met ons beleid inzake geschenken, uitnodigingen en omkoping en de toepasselijke lokale wetgeving.

Werknemers van Solvay mogen geen relatiegeschenken en uitnodigingen vragen aan zakenpartners, en zakenpartners mogen zich nooit verplicht voelen om geschenken of uitnodigingen te geven aan een werknemer van Solvay. Het is verboden geld en kasequivalenten, zoals aankoop- en cadeaubonnen, te geven of aan te nemen. Uitzonderingen moeten vooraf worden voorgelegd aan en goedgekeurd door de afdeling Ethics & Compliance. Indien de waarde van relatiegeschenken en uitnodigingen groter is dan de aanvaardbare redelijke waardelimieter die in ons beleid inzake geschenken, uitnodigingen en omkoping zijn vastgelegd, moet u daar vooraf de goedkeuring van uw manager voor verkrijgen via ons Gifts and Entertainment Tracking System (GETS).

Bij de omgang met ambtenaren moeten werknemers van Solvay zeer voorzichtig zijn met het geven of aannemen van geschenken en uitnodigingen, want zelfs de schijn van ongepastheid kan de reputatie van Solvay ernstig schaden. Werknemers van Solvay mogen geen geschenken geven aan overheidsfunctionarissen, tenzij die geschenken promotioneel van aard zijn, van geringe waarde zijn, voorzien zijn van het logo van Solvay en door Solvay zijn goedgekeurd. Een werknemer van Solvay mag een ambtenaar alleen uitnodigen als hij daar via GETS de voorafgaande goedkeuring van zijn manager voor

heeft gekregen of als de uitnodiging deel uitmaakt van een zakelijk evenement en geen aanleiding geeft tot een schijn van ongepastheid.

Het verhullen van geschenken of uitnodigingen als donaties aan goede doelen is een schending van deze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit en het toepasselijke beleid van de Groep en wordt niet geaccepteerd.



V: Tijdens de feestdagen ontvang ik van een leverancier met wie ik regelmatig contact heb een aardig geschenk dat ik graag wil houden. Overtreed ik de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit als ik het geschenk houd?

A: Raadpleeg het Beleid voor Geschenken en Uitnodigingen van Solvay om te begrijpen welke waarde van geschenken en uitnodigingen toelaatbaar is tussen Solvay-werknemers en derde partijen. Als de waarde hoger is dan het in het Beleid voor uw regio vermelde bedrag, dient u het Gift and Entertainment Tracking System ('GETS') te gebruiken om de waarde van het geschenk te melden en goedkeuring te krijgen van uw manager.



Eerlijke concurrentie

Solvay hecht veel belang aan eerlijke en open concurrentie en wil succesvol zijn op een ethische wijze en met de hoogst mogelijke integriteit. De Groep gaat geen zakelijke overeenkomsten aan die de concurrentie verstoren, elimineren of ontmoedigen of die ongepaste concurrentievoordelen verschaffen.

Financiële administratie en boekhouding

Solvay informeert haar aandeelhouders nauwkeurig over alle acties, gebeurtenissen of beslissingen die met redelijke waarschijnlijkheid een belangrijke invloed zullen hebben op hun beleggingsbeslissingen. De boekhouding en administratie van Solvay moeten op elk moment de werkelijke financiële informatie weerspiegelen in overeenstemming met de International Financial Reporting Standards. De werknemers moeten ervoor zorgen dat de administratie nauwkeurig is en correct wordt bijgehouden in overeenstemming met toepasselijke wet- en regelgeving.



Handel met voorkennis

Werknemers die toegang hebben tot voorkennis mogen geen effecten kopen of verkopen op basis van die informatie en mogen die informatie niet aan iemand anders doorgeven. Het gaat hier om effecten van Solvay, van bedrijven die deel uitmaken van de Solvay-Groep en van derden. Onder voorkennis wordt met name verstaan informatie die nog niet openbaar is gemaakt en die, indien openbaar gemaakt, waarschijnlijk een aanzienlijke invloed zou hebben op de beurskoers van de effecten. Solvay is sterk gekant tegen elke vorm van handel met voorkennis. Alle werknemers moeten zich strikt houden aan de toepasselijke wetgeving en aan het beleid van de Groep inzake handel met voorkennis.

Internationale handel

Solvay houdt zich aan en steunt alle wet- en regelgeving inzake export en import van producten, technologieën, diensten en informatie wereldwijd. De Groep respecteert in het bijzonder de regels die van toepassing zijn op het zakendoen in landen die onder embargo staan of met personen of organisaties die onder een embargo vallen. Bij het zakendoen moeten we ons houden aan het exportbeleid van de Groep.

Supply Chain

Solvay respecteert haar zakenpartners en komt haar bindende afspraken na. De Groep verwacht van haar verkopers, leveranciers en klanten dat zij alle wet- en regelgeving naleven die van toepassing is op hun activiteiten, zowel binnen hun eigen werkplekken als die van de Groep. Zij worden ook aangemoedigd om bij de uitvoering van hun activiteiten te handelen naar de geest van deze Solvay-Gedragscode voor bedrijfsintegriteit.

Solvay past een wereldwijd gestructureerd, eerlijk en ethisch proces toe om haar leveranciers te selecteren en te evalueren teneinde een wederzijds voordelige relatie met hen op te bouwen. Onze leveranciers worden geselecteerd op basis van objectieve criteria zoals kwaliteit, betrouwbaarheid, concurrerende prijzen en ethisch gedrag.



Ethiek en integriteit in de maatschappij als een verantwoordelijke burger

5

Mensenrechten

Solvay verbindt zich ertoe de mensenrechten te respecteren en te ondersteunen ten aanzien van haar werknemers, de gemeenschappen waarin het actief is en haar zakenpartners, zoals die rechten zijn beschreven in internationaal erkende normen, waaronder de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de leidende beginselen van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPS). We nemen geen mensen in dienst tegen hun wil en ontnemen hen niet hun beschermde rechten.



Wij veroordelen uitdrukkelijk alle vormen van uitbuiting van kinderen. Wij houden ons aan de vereisten inzake wettelijke minimumleeftijd zoals beschreven in de relevante conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de wetten van de landen waar wij actief zijn.



Wij zorgen ervoor dat de werktijden en lonen in overeenstemming zijn met de wet en eerlijk en rechtvaardig zijn. Wij respecteren het individuele recht op vrijheid van meningsuiting en vereniging. Elke indicatie dat de mensenrechten binnen onze invloedssfeer niet naar behoren worden beschermd, neemt Solvay serieus. Er wordt van ons verwacht dat we inzicht hebben in de mensenrechtenkwesaties die in onze werkplekken mogelijk op het spel staan en dat we elke schending van deze rechten voorkomen.



Wij verwachten van onze zakenpartners dat zij gelijkwaardige principes toepassen en wij ondersteunen hen actief in de implementatie daarvan waar nodig.

Duurzaamheid

Verantwoordelijkheid is een fundamenteel onderdeel van de identiteit van Solvay, zozeer zelfs dat dit tot uiting komt in onze belangrijke keuzes en acties. Om onze Groep – en de samenleving in het algemeen – naar een duurzamere toekomst te leiden, hebben wij Solvay Way in het leven geroepen, een programma dat onze ambities omzet in concrete, meetbare acties. In dit verband hebben we het instrument Sustainable Portfolio Management (duurzaam portefeuillebeheer) ontwikkeld om strategie en duurzaamheid aan elkaar te koppelen.

Solvay zet zich in voor de bescherming van mens en milieu door haar prestaties op het gebied van milieu, gezondheid en veiligheid; de veiligheid van haar installaties, processen en technologieën; en de veiligheid en het beheer van chemische producten in de hele toeleveringsketen voortdurend te verbeteren in overeenstemming met onze ondertekening van het Responsible Care Global Charter van de International Council of Chemical Association. We blijven ons richten op de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling, waar we een aanzienlijke impact kunnen hebben, zowel in positieve als negatieve zin. Wij hebben het Global Compact van de VN ondertekend en steunen de tien beginselen met betrekking tot mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding. We hebben ook de Global Framework Agreement met IndustriALL Global Union ondertekend.

Wij hechten veel belang aan het bevorderen van een open, uitdagende en constructieve dialoog met onze werknemers en hun vertegenwoordigers.



V: Tijdens een MVO-beoordeling (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) die werd uitgevoerd in het kader van een aanbestedingsprocedure met potentiële leveranciers besef ik dat een van de leveranciers niet zo goed presteert wat betreft de naleving van de plaatselijke arbeidsvoorwaarden. Kan ik deze leverancier inhuren, gezien het feit dat de prijs die hij biedt veel gunstiger is dan de prijs van zijn concurrenten?

A: Solvay verbindt zich ertoe leider te zijn op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, met betrekking tot zijn eigen zaken doen en dat van zijn leveranciers. Wanneer we een potentiële leverancier beoordelen, is de prijs slechts één factor, en niet belangrijker dan de MVO-verplichting. Als de leverancier slecht presteert op het gebied van arbeidsvoorwaarden, kunnen er onvoorziene kosten zijn die voortvloeien uit ongelukken, arbeidsonrust en andere problemen die een direct gevolg zijn van zijn aanpak bij de behandeling van zijn werknemers, en die van invloed kunnen zijn op zijn prijs in de toekomst. U dient deze leverancier te heroverwegen en een leverancier te kiezen die iets duurder is, maar die heeft aangetoond zijn verplichtingen op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen na te komen.

Politieke bijdragen

De Groep neemt niet deel aan partij gerelateerde politieke activiteiten en doet ook geen bedrijfsdonaties aan politieke partijen of kandidaten. Wel zal de Groep op een constructieve wijze in dialoog gaan met overheden over onderwerpen die voor Solvay van legitiem belang zijn. Alleen werknemers die daartoe specifiek bevoegd zijn, zullen deze activiteiten uitvoeren. In dit verband kan de Groep niet-gouvernementele organisaties steunen. Solvay respecteert de vrijheid van haar werknemers om hun eigen politieke beslissingen te nemen. Elke persoonlijke deelname of betrokkenheid van een werknemer aan/bij het politieke proces moet op individuele basis en in de eigen tijd en op eigen kosten van de werknemer gebeuren.

Liefdadigheidsactiviteiten en bedrijfsfilantropie

Solvay streeft ernaar een positieve bijdrage te leveren aan de gemeenschappen waarin het actief is en moedigt haar werknemers aan hetzelfde te doen. De bedrijfsfilantropie van Solvay richt zich vooral op educatieve, wetenschappelijke en humanitaire inspanningen over de hele wereld. Werknemers die in naam van Solvay wensen te doneren – of het nu gaat om financiële bijdragen dan wel vrijwilligersactiviteiten – moeten daar vooraf goedkeuring voor krijgen van de bevoegde vertegenwoordiger van het management.



Handhaving

6

Schendingen van deze Gedragscode voor bedrijfsintegriteit of de gerelateerde beleidslijnen en procedures worden niet getolereerd. Iedereen die gedrag constateert dat niet in overeenstemming is met de Gedragscode wordt door Solvay aangemoedigd om dit te melden. Van managers en leidinggevendenden wordt verwacht dat zij deze meldingen behandelen en doorgeven aan de juiste persoon van het management en/of de afdeling Ethics & Compliance. Schendingen kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen die kunnen gaan tot en met ontslag, steeds in overeenstemming met toepasselijke wet- en regelgeving. In sommige gevallen kan Solvay schendingen melden aan de bevoegde autoriteiten.



V: Wat voor situaties kunnen worden gemeld op de Solvay-hulplijn voor Ethiek en welk soort bewijsmateriaal moet ik voorleggen?

A: De Solvay-hulplijn voor Ethiek dient te worden gebruikt voor het melden van kwesties van misdragingen zoals fraude, corruptie, discriminatie, intimidatie, onrechtmatig handelen, en het niet in acht nemen van de Gedragscode voor bedrijfsintegriteit, intern beleid en voorschriften. Hoewel we adviseren om u eerst tot uw manager of de bevoegde afdeling (zoals Personeelsdienst, Juridische Dienst, Audit en andere) te richten met uw vragen en bedenkingen, kunt u de Solvay-hulplijn voor Ethiek gebruiken als u liever niet op deze manier melding doet of als u liever anoniem wilt blijven. Aangelegenheden die strikt te maken hebben met salaris, overwerk, promotie en/of voordelen dienen aan de Personeelsdienst te worden gemeld.

Probeer bij het melden van een klacht zoveel mogelijk informatie te verschaffen

(bv. wat, wanneer, wie, hoe, hoeveel, waar en waarom), inclusief formeel bewijsmateriaal en de namen van getuigen. Vage meldingen kunnen het onderzoek moeilijk of zelfs onmogelijk maken.

U gebruikt de hulplijn best niet voor het melden van gevallen waarbij er een onmiddellijk gevaar voor leven of eigendom bestaat. Meldingen die worden ingediend via deze dienst worden mogelijk niet onmiddellijk beantwoord. Als u spoedeisende hulp nodig hebt, neem dan contact op met de plaatselijke autoriteiten.

***BELANGRIJK:** De melder is verantwoordelijk voor de nauwkeurigheid van de gemelde informatie en is onderworpen aan passende sancties als hij/zij misbruik maakt van het kanaal.*



Solvay SA

Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com